



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Anklam

für den Zeitraum
vom März 2015 bis August 2016

vorgelegt auf der
Stadtvertreterversammlung
am 08.09.2016

Gleichstellungsbeauftragte
Evelin Steiner



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort
2. Gesetzliche Grundlagen
3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
4. Aufgabenerfüllung innerhalb der Stadtverwaltung
5. Aufgabenerfüllung außerhalb der Stadtverwaltung
6. Gesetze und Beschlüsse auf Bundes- und Landesebene
7. Finanzen
8. Ausblick/Fazit



1. Vorwort

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten vom März 2015 bis August 2016.

Ziel meiner Tätigkeit ist es, bei der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Stadtgebiet mitzuwirken. Die dafür zur Verfügung stehende Zeit beträgt 8 Stunden je Woche.

Auf ein Kalenderjahr bezogen sind es abzüglich der Urlaubszeit 46 Wochen. 8 Stunden je Woche ergeben für die hauptamtliche Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten insgesamt 368 Stunden/Jahr.

2. Gesetzliche Grundlagen

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland Artikel 3, Abs. 2
Kommunalverfassung des Landes MV Artikel 41
Hauptsatzung der Hansestadt Anklam vom 17.06.2013

3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Der Aktionsrahmen meiner Gleichstellungstätigkeit erstreckt sich auf die Hansestadt Anklam als Querschnittsamt.

In Anklam mit den Ortsteilen Gellendin, Pelsin und Stretense leben per 23.08.2016 mit Hauptwohnsitz gemeldet insgesamt 12.873 Einwohnerinnen und Einwohner, davon sind 6.165 männliche Einwohner und 6.709 Einwohnerinnen.



Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in der bereits o. g. Hauptsatzung vom 17.06.2013 dokumentiert. Darin heißt es:

„Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Anklam

Die Gleichstellungsbeauftragte erfüllt Aufgaben, die der Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichbehandlung von Frauen und Männern (Art. 3 GG) in der Hansestadt Anklam dienen.

Die Benachteiligungen von Frauen und Männern im öffentlichen Leben sollen erkannt und abgebaut werden. Hierbei handelt es sich um die Wahrnehmung von Aufgaben, die fachübergreifend alle Bereiche der Kommunalpolitik und Kommunalverwaltung tangieren können.

An dieser Stelle verweise ich nochmals auf die Gleichstellungstätigkeit als Querschnittsamt.

Zu ihren Aufgaben in der Hansestadt Anklam gehören unter anderem:

1. Die Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für die Gleichstellung von Männern und Frauen
2. Initiativen zur Verbesserung der Situation der Frauen in der Stadt
3. Die Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden um frauenspezifische Belange wahrzunehmen
4. Ein jährlicher Bericht über die Tätigkeit sowie über Gesetze, Verordnungen und Erlasse des Bundes und des Landes zu frauenspezifischen Belangen.“



4. Aufgabenerfüllung innerhalb der Stadtverwaltung (interner Bereich)

Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten Stand Aug. 2016

Kernverwaltung	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt
unbefristet	49	13	62
befristet	1	1	1
insgesamt	50	14	63

Nachgeordnete Einrichtungen	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt
unbefristet	13	20	33
befristet	1	3	4
insgesamt	14	23	37

Stadtverwaltung insgesamt	64	37	101
----------------------------------	-----------	-----------	------------

Azubis	Weibliche Azubis	Männliche Azubis	Azubis insgesamt
insgesamt	5	4	9

Stadtverwaltung insgesamt	69	41	110
----------------------------------	-----------	-----------	------------

Folgende Leistungen wurden im angegebenen Zeitraum getätigt:

- Mitwirkung bei Personalangelegenheiten der Stadtverwaltung
An Gesprächen zu 2 Stellenausschreibungen konnte ich teilnehmen.
Bei anderen Gesprächen fehlte ich auf Grund der zeitlichen Überschneidung hinsichtlich anderer Aufgaben.
- Prüfung von Verwaltungsvorlagen
Vorlagen kann ich im Internet einsehen. Lediglich die Vorlagen des Hauptausschusses sind für mich nicht im Internet einsehbar. Ich kann diese aber nach Bedarf anfordern.



Grund dafür ist eine Anweisung des Bürgermeisters, die beinhaltet, dass ich die Tagesordnung der Ausschusssitzungen und der Stadtvertreterversammlung erhalte, prüfe und bei Bedarf die Vorlagen anfordern kann.

Meinem Wunsch auch die Vorlagen des Hauptausschusses im Internet einsehen zu können, wurde von Seiten der Dienststelle nicht entsprochen.

- Informationen bzw. Protokollauszüge aus Dienstberatungen des Bürgermeisters werden mir per Mail zeitnah zur Kenntnis gegeben.

5. Aufgabenerfüllung außerhalb der Stadtverwaltung (externer Bereich)

Folgende Leistungen wurden im angegebenen Zeitraum getätigt:

- Netzwerkkontakte (keine vollständige Auflistung)

Frauenhaus Greifswald

Beratungsstelle gegen häusliche Gewalt Wolgast, U. Pasewalk

Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt und Stalking Anklam

Jobcenter Vorpommern-Greifswald Nord

Gleichstellungsbeauftragte der Städte Greifswald, Neubrandenburg, Wolgast, LK Vorpommern u. a.

Frauenbildungsnetzwerk MV in Rostock

Agentur für Arbeit

Präventionsrat u. a.

- Treffen der Regionalgruppe Mecklenburgische Seenplatte/Vorpommern Greifswald

Im genannten Zeitraum habe ich an 2 Treffen in Wolgast und an 1 Treffen in Neubrandenburg teilgenommen.

- Jährliches Netzwerktreffen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung des Landes MV
jeweils für 2 Tage 2015 Plau am See
 2016 Dierhagen



- Kontakt zum Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales MV
z. B. während der Sommertour 2015 von Frau Hesse, der Ministerin für
Arbeit, Gleichstellung und Soziales habe ich den Aufenthalt in
Anklam vermittelt und teilweise organisiert – die Presse war auf Wunsch
des ausgewählten Betriebes nicht geladen.

- Unterstützung leistete ich für den Informationstag „Beruflicher
(Wieder-) Einstieg“, der jeweils an einem Tag im 1. Quartal 2015 und
2016 stattfand. 2015 war ich persönlich anwesend.

- Teilnahme an Netzwerktreffen (Auswahl) in
 - Ziethen - Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt und Stalking
Anklam (2)

 - Rostock – Leitstelle für Frauen und Gleichstellung/
Frauenbildungsnetzwerk MV e. V. (3)
Weiterbildungsveranstaltung (1)

 - Anklam – Demokratischer Frauenbund e. V. (2)
davon mit Vortrag über meine Arbeit/ (1)
Gratulation zu 25 Jahre DFB in Anklam (1)

- Teilnahme an Landesveranstaltung zum Internationalen Frauentag
2016 in Wismar zum Thema: Mehr Frauen in die Politik

- Bearbeitung von insgesamt 6 Anfragen/Problemen vor Ort, wovon 2
noch nicht abgeschlossen sind.



6. Gesetze und Beschlüsse auf Landes- und Bundesebene

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist ein Querschnittsamt. Aus diesem Grund fällt es schwer ausschließlich frauenspezifische gesetzliche Neuerungen für 2015 und 2016 zu benennen. Die Ihnen vorliegende Aufzählung stellt somit einen Auszug aus den gesetzlichen Neuerungen dar, die ich auf Grund der Vielzahl nicht benenne und kommentiere. Sollten Ihrerseits Fragen zu einzelnen gesetzlichen Neuregelungen bestehen, teilen Sie mir dies bitte mit. Sie erhalten dann eine Antwort in mündlicher oder schriftlicher Form von mir.

Neue gesetzliche Regelungen 2015

1. Mindestlohn 8,50 €/Stunde ab Januar 2015

Gilt nicht für unter 18-jährige ohne Berufsschulabschluss, Azubis u. Langzeitarbeitslose

Gilt nicht für Zeitungszusteller z. Z. 75 %, 2016: 85 %, ab 2017 8,50 €
Einzelne Branchen haben Mindestlöhne über 8,50 € Stunde.

ABER: Unterschiedliche Mindestlöhne in OST und West

2. Rundfunkbeitrag von 17,98 € auf 17,50 € ab April 2015

3. Pflegestärkungsgesetz – ab Januar 2015

Pflegeversicherung besser und teurer

- Heraufsetzung von Leistungen für Pflegebedürftige und pflegende Angehörige
- Einstellung zusätzlicher Betreuungskräfte in stationären Einrichtungen
- Einrichtung eines Pflegevorsorgefonds

Pflegebeitragserhöhung um 0,3 % auf 2,35 % für Eltern und 2,6 % für Kinderlose

4. Krankenkassenbeiträge leicht gesunken – ab Januar 2015

- Beitragssatz für die Krankenversicherung sinkt von 15,5 % auf 14,6 % des Bruttoeinkommens.
- AG und AN teilen sich die Beitragssätze mit je 7,3 %.
- Zusätzlich dazu dürfen die Kassen einen einkommensabhängigen prozentualen Zusatzbeitrag vom AN verlangen.
Er beträgt überwiegend 0,9 %, so dass sich am Gesamtbeitrag nichts ändert.



5. Rentenversicherung: Beitragssatz sinkt um 0,02 % auf 18,7 %

Grund - sehr hohe Rücklagen

6. Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) durch: Elterngeld Plus und 4 zusätzliche Partnerschaftsmonate ab Januar 2015

Die neue Variante des einkommensabhängigen Elterngeldes bietet beiden Elternteilen in Teilzeit zu arbeiten und trotzdem staatliche Unterstützung zu erhalten.

Die Eltern bekommen zwar beim Elterngeld Plus nur halb so viel Geld wie die Bezieher des regulären Elterngeldes. Dafür ist der Zeitraum, in dem die Familie Unterstützung erhält, mit 24 Monaten doppelt so lang wie bisher u. a. Gesetz tritt ab Januar 2015 in Kraft, aber Regelungen gelten erst für Kinder, die ab dem **01. Juli 2015** zur Welt kommen.

7. Lebensversicherungsreformgesetz ab Januar 2015 in Kraft - bei

Neuverträgen von Lebensversicherungen sinkt Garantiezins von 1,75 % auf 1,25 % sowie Einbußen bei vorzeitigem Ausstieg aus der Versicherung u. a.

8. Neues Gesetz zum Melderecht – ab Mai 2015 in Kraft

Vereinheitlichung des Melderechts, Meldepflicht in Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen sind abgeschafft, Hotelmeldepflicht vereinfacht

9. Bundesmeldegesetz geändert – ab 01.11.2015

Meldebescheinigung für ein- und ausziehende Mieter durch Vermieter notwendig bei Ummeldung

10. BAföG-Zahlungen komplett vom Bund – ab Januar 2015

Bisher hatten die Länder 35 % der Kosten zu tragen. Die eingesparten Gelder sollen im Bildungsbereich eingesetzt werden.

Mit Beginn des Schuljahres 2016 bzw. des Wintersemesters 2016/17 wird das BAföG auch inhaltlich verändert, Bedarfssätze und Einkommensgrenzen werden angehoben.



Neue gesetzliche Regelungen 2016

1. Neue Regelbedarfe in der Grundsicherung für Arbeitssuchende u. a. nach SGB II

- a) Für alleinstehende und alleinerziehende Leistungsberechtigte: 404 €
- b) Für zwei Partner der Bedarfsgemeinschaft, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, jeweils: 364 €
- c) Für sonstige erwerbsfähige Angehörige einer Bedarfsgemeinschaft, sofern sie das 18. Lebensjahr vollendet haben bzw. für erwachsene Leistungsberechtigte unter 25 Jahren, die ohne Zusicherung des Jobcenters umziehen: 324 €
- d) Für Jugendliche im 15. Bis unter 18 Jahren: 306 €
- e) Für Kinder vom Beginn des 7. bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres: 270 €
- f) Für Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres: 237 €

2. Kurzarbeitergeld

Von 6 auf 12 Monate verlängert

3. Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung und Sozialgesetzbuch

- a) Der Beitragssatz in der gesetzlichen RV ab dem 01. Januar 2016 beträgt 18,7 % in der allgemeinen RV und 24,9 % in der knappschaftlichen Rentenversicherung.
- b) Mindestbeitrag zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ab 01. Januar 2016 beträgt 84,15 €.
- c) Sozialversicherungsrechengrößen
Mit der Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2016 wurden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Einkommensentwicklung in 2014 turnusgemäß angepasst. Das Ordnungsverfahren und die Festlegung der Werte erfolgen in sich jährlich wiederholender Routine auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen.



Die Regelgrößen der Sozialversicherung 2016 im Überblick:

	West	West	Ost	Ost
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: Allgemeine RV	6.200 €	74.400 €	5.400 €	64.800 €
Beitragsbemessungsgrenze Knappschaftliche RV	7.650 €	91.800 €	6.650 €	79.800 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	6.200 €	74.400 €	5.400 €	64.800 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversiche- rung	4.687,50 €	56.250 €	4.687,50 €	56.250 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversiche- rung	4.237,50 €	50.850 €	4.237,50 €	50.850 €
Bezugsgröße in der SV	2.905 €*	34.860 €*	2.520 €	30.240€
Vorläufiges Durchschnittsentgelt			36.267 €	

* In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gilt dieser Wert bundeseinheitlich.

4. Förderrichtlinie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (A.4.1) vom 11.07.2016

Diese Förderrichtlinie liegt bei Interesse zu Ihrer Verfügung am Ausgang des Sitzungssaales.



7. Finanzen

Es ist lobenswert, dass die Gleichstellungsbeauftragte hinsichtlich der bereitgestellten Finanzen im Haushalt 2015/2016 relativ gut aufgestellt ist. Dafür danke ich Ihnen sehr und hoffe, dass dies auch weiterhin so sein wird.

2015 wurden die Mittel für Veranstaltungen wie folgt ausgegeben:

- Internationaler Frauentag
- Zirkusveranstaltungen für einkommensschwache Familien mit Kindern

Im Haushaltsjahr 2016 habe ich den Kämmerer auf Grund der Haushaltslage gebeten, den Anteil der Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten für das Theater Anklam im Rahmen der von der Stadt bereitzustellenden Mittel zu verwenden.

8. Fazit/Ausblick

Die vorgegebene Zeit für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte versuche ich so effektiv wie möglich zu nutzen.

Zu Beginn meiner Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte habe ich viele Veranstaltungen besucht, wie z. B. Tag der Vereine, Präventionsrat, Foren u. a. Das konnte ich 2016 auf Grund der Zeitintensität nicht fortsetzen. Mein Vorhaben war, im genannten Zeitraum einmal an allen Ausschüssen der Hansestadt Anklam sowie an fast allen Stadtvertreterversammlungen teilzunehmen.

Die nüchterne Erkenntnis daraus ist, dass ich ab 12.03.2015 als Gleichstellungsbeauftragte durch die Stadtvertretung berufen bin und als solche an einigen wenigen ausgewählten Ausschüssen, Stadtvertretersitzungen oder anderen Veranstaltungen eigenständig teilgenommen habe. Jedoch trotz Berufung durch die Stadtvertreterversammlung zur Gleichstellungsbeauftragten wurde bzw. werde ich nicht von allen Stadtvertreterinnen und Stadtvertretern als solche war genommen. Ursache sehe ich im gegenseitigem Umgang miteinander sowie in der geringen Arbeitszeit, welche ich jedoch bei einem deutlich abgespeckten Aufgabenbereich für ausreichend halte.



Für das Haushaltsjahr 2017/18 erwarte ich für meine Arbeit die gleichen finanziellen Mittel wie in den Jahren zuvor.

Der Internationale Frauentag wird voraussichtlich zukünftig anders und wenn dann in einem kleineren Rahmen z. B. mit dem Demokratischen Frauenbund begangen. Auch wird der Zeitfaktor zu anderen beruflichen Verpflichtungen meinerseits mit eine Rolle spielen, ob eine Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten stattfindet. Es wird das realisiert werden können, was für mich als Gleichstellungsbeauftragte terminlich und im Einklang mit meinen anderen beruflichen Aufgaben machbar sein wird.

Ich wünsche mir weiterhin eine bewusste geschlechtergerechte Wortwahl in allen Bereichen des Lebens und somit auch in der Stadtverwaltung, den Ausschüssen und anderen Gremien.

Der Bürgervorsteher, der Bürgermeister und Sie sehr geehrte Stadtvertreterinnen und Stadtvertreter lassen mich bisher agieren, jedoch wünsche ich mir für die Zukunft mehr ein miteinander mit Ihnen und den leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung Anklam als ein nebeneinander.



9. Anhang

Begriffserklärungen

Gender-Mainstreaming, auch **Gender Mainstreaming** geschrieben, ist eine Strategie zur Förderung der [Gleichstellung der Geschlechter](#).^[1] Gender-Mainstreaming bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen, um so die Gleichstellung durchzusetzen.^[2] Der Begriff wurde erstmals 1985 auf der 3. [UN-Weltfrauenkonferenz](#) in Nairobi diskutiert und zehn Jahre später auf der 4. UN-Weltfrauenkonferenz in Peking weiterentwickelt.^[3] Seit dem [Vertrag von Amsterdam](#) von 1997/1999 ist Gender-Mainstreaming ein erklärtes Ziel der [Europäischen Union](#).

Gender-Mainstreaming unterscheidet sich von [Frauenpolitik](#) dadurch, dass sie eine umfassendere und präventive Strategie ist, um Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern von vornherein in allen Bereichen zu verhindern, während die Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik als Strategie überwiegend korrektiv eingesetzt wird, um bestehenden Benachteiligungen entgegenzuwirken. Ein weiterer Unterschied ist, dass für die Umsetzung von Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik wenige, speziell damit beauftragte Personen zuständig sind (z. B. die Gleichstellungsbeauftragte in einem Unternehmen), wohingegen Gender-Mainstreaming sich als Aufgabe an alle Beteiligten (z. B. in einem Unternehmen) richtet.^{[4][5]}

Gender-Mainstreaming wird meist in öffentlichen Einrichtungen, z. B. in Bibliotheken,^{[6][7]} eingesetzt, während in der Privatwirtschaft [Diversity Management](#) als Konzept zur Umsetzung von Chancengleichheit verwendet wird.^[8] Der Aspekt [Gender](#) im Diversity Management wird auch als [Gender diversity](#) bezeichnet.

Einzelnachweise[[Bearbeiten](#) | [Quelltext bearbeiten](#)]

1. [Hochspringen](#) ↑ UN Women: [Gender Mainstreaming](#), angerufen am 4. Januar 2016.
2. [Hochspringen](#) ↑ [Hans Joas](#) (Hrsg.): *Lehrbuch der Soziologie*, Campus Verlag, 3. erweiterte und aktualisierte Auflage 2007, [ISBN 978-3-593-37920-3](#), S. 307f.
3. [Hochspringen](#) ↑ Michael Meuser, Claudia Neusüß: *Gender Mainstreaming – eine Einführung*. In: dies. (Hrsg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2004, S. 9-22.
4. [Hochspringen](#) ↑ Rüdiger Voigt, Ralf Walkenhaus (Hrsg.): *Handwörterbuch zur Verwaltungsreform*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2006, [ISBN 3-531-13756-5](#), S. f.



5. [Hochspringen](#) ↑ Margherita Zander, Luise Hartwig, Irma Jansen (Hrsg.): *Geschlecht Nebensache?: Zur Aktualität einer Gender-Perspektive in der sozialen Arbeit*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2006, [ISBN 3-531-14947-4](#), S. [138 f.](#)
6. [Hochspringen](#) ↑ Erwin Miedtke: Gender in Bibliotheken. In: Brigitte E. Jirku und Marion Schulz (Hrsg.): *Fiktionen und Realitäten. Schriftstellerinnen im deutschsprachigen Literaturbetrieb*. Peter Lang GmbH, Frankfurt/M. 2013, [ISBN 978-3-631-63546-9](#), S.77-88
7. [Hochspringen](#) ↑ Karin Aleksander, Agata Martyna Jadwiżyc, Birte Meiners, Erwin Miedtke: *Der Genderfaktor: Macht oder neuer Dialog? Mit Genderblick auf Bibliotheken oder Bibliotheken im Genderblick*, Simon Verlag für Bibliothekswissen 2010, [ISBN 978-3-940862-20-4](#)
8. [Hochspringen](#) ↑ Peter Massing (Hrsg.): *Gender und Diversity*, Wochenschau Verlag, 2010, [ISBN 978-3-89974-483-5](#)